



Вклад  
в будущее



[vbudushee.ru](http://vbudushee.ru)



МОСКОВСКИЙ  
ГОРОДСКОЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
МГПУ



# Наставнический проект создания и поддержки работы ПОС Программы РЛП

«Театральная лаборатория – территория творческого  
успеха, развития самостоятельности и инициативы»

ПРОГРАММА  
ПО РАЗВИТИЮ  
ЛИЧНОСТНОГО  
ПОТЕНЦИАЛА

Гришкова Людмила Владимировна,  
МБДОУ детский сад № 5 «Улыбка»  
муниципального образования Абинский район



Вклад  
в будущее

СБЕР



ПРОГРАММА ПО РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА



## КРАТКАЯ СПРАВКА О ДОО

**Местоположение:** Краснодарский край, г. Абинск, ул. Володарского, 1

Численность воспитанников – 139 человек

**Функционирует 9 групп, из них:**

- 5 групп общеразвивающей направленности;
- 2 группы компенсирующей направленности (для детей с тяжелыми нарушениями речи и с задержкой психического развития);
- 2 группы кратковременного пребывания общеразвивающей направленности (для детей от 1,6 – 3 года и от 3-х лет до 6 лет).

**Педагогический коллектив – 17 человек, из них:**

- 2 педагог с высшей квалификационной категорией;
- 5 педагога с первой квалификационной категорией;
- 10 человек с соответствием занимаемой должности.

Имеются специалисты: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог.



## КРАТКАЯ СПРАВКА О ДОО



- Название управленческого проекта создания ЛРОС в ДОО  
**«Театральная лаборатория – территория творческого успеха, развития самостоятельности и инициативы»**
- Краткий перечень изменений в ДОО - участнике Программы РЛП  
Расширение игрового пространства, кружковая деятельность по СЭР дошкольников, портфель проектов по СЭР, программа дополнительного образования «Театральная лаборатория для дошкольников» и «Летний театр», детско-родительские мероприятия, направленные на социально-эмоциональное развитие дошкольников.





# Профессиональная проблема РЛП для решения в ПОС

## Проблема РЛП, которую можно решить силами ПОС:

Создание лично-развивающей образовательной среды, ориентированную на развитие личностного потенциала каждого ребенка «Театральная лаборатория – территория творческого успеха»

(Содержательная связь с Программой РЛП, управленческим проектом создания ЛРОС)

### Проблемы:

- Педагоги с большим опытом работы не желают работать по-новому, наблюдается психологическое выгорание, а также недостаточное владение ИКТ (мессенжеры);
- Молодые педагоги, наоборот, имеют знания и активны, но не умеют применять их на практике и не владеют современными инновационными технологиями.

### Актуальность для педагогов МБДОУ:

Развитие личностного потенциала важно для всех участников образовательных отношений: развитие инициативности, самостоятельности, творчества, эмоционального интеллекта, умения работать в команде, разрешать конфликтные ситуации, воли и стремления к достижению поставленной цели, гибкости, умения сотрудничать, делать осознанный выбор и принимать решения

## Формирование группы педагогов (ПОС), заинтересованных в решении профессиональной проблемы РЛП

- **Кого и как планируете привлечь к работе, как будете мотивировать к участию в ПОС?**

Педагогов и специалистов детского сада.

Мотивация: возможность участия лучших педагогов в профессиональных конкурсах, карьерный рост и материальное поощрение.

- **Предварительная работа, которую планируете провести.**

Предварительно провести анкетирование.

На педсовете рассказать о важности создания ПОС для реализации проекта ЛРОС, провести круглые столы, флеш-мобы по созданию лучших практик ЛРОС в группах.

- **Насколько велика, на ваш взгляд, может быть группа педагогов, объединенных в ПОС?**

Не менее 9 человек – по 1 педагогу с группы.

- **Где и в каком формате планируете провести первую встречу?**

Очно, круглый стол, психологический тренинг, рефлексия

- **Что будете обсуждать на встрече педагогов? Как планируете мотивировать участие педагогов в ПОС Программы РЛП? Какие способы создания профессиональной общности (упражнения, тренинги и др.) предполагаете использовать на первой встрече?**

Выявление проблем в ДОО, составление плана работы в ПОС, распределение обязанностей, составление плана-графика. Мотивация: материальное поощрение, карьерный рост, участие в краевых методических объединениях. На встречах планируем использовать мозговой штурм, мастер-классы, семинары практикумы.

## Определение способов и правил дальнейшего взаимодействия в ПОС

**Как будете организовывать дальнейшее взаимодействие членов ПОС?**

- **Что в организационной части возьмете на себя, а что делегируете членам ПОС?**

Наставник составляет план-график встреч, согласовывает с администрацией ДОО, составляет дорожную карту деятельности ПОС, частоту и тематику встреч. Члены ПОС в праве определять форму проведения встреч (мастер-классы, лектории, встреча с интересными людьми и пр.).

- **С помощью каких инструментов, приемов работы будете договариваться о взаимодействии? Будете ли использовать Соглашение?**

Используем Соглашение о взаимоотношениях.

- **Как часто, по каким поводам (для чего) и где планируете встречаться?**

- Не реже одного раза в месяц;
- При возникновении проблемы или идеи очередного проекта, для обсуждения его реализации, распределения обязанностей;
- Рефлексия после реализации проекта.

-**Какими способами будете решать возникающие текущие вопросы?**

Создадим общий чат.

## Организация самостоятельного и совместного изучения проблемы, совместный анализ и выводы

### Как будете организовывать изучение и уточнение проблемы членами ПОС?

- Изучение литературы для работы по теме в ПОС:
- Библиотека педагога Виртуальной школы

"Социально-эмоциональное развитие детей. Теоретические основы" - учебное пособие;

Новая среда : Как менять образовательное пространство школ и детских садов / Е. В. Иванова, И. А.

Виноградова, Е. М. Барсукова;

Четырехмерное образование: компетенции, необходимые для успеха. Ч. Фадель, М. Бялик, Б. Триллинг.

**Работу с источника распределяем между членами ПОС, далее обсуждаем, используя «мозговой штурм», рефлексия, также с привлечением узких специалистов.**

**При работе с источниками отвечаем на вопрос эффективности выбранных способов.**

**Выводы будем фиксировать на «открытой стене», также в общем чате.**

## Организация разработки целеполагания и планирования работы

### Как будете организовывать планирование работы членами ПОС?

- **Какие способы работы предложите?**

Дорожные карты перспективные на год и по месяцам.

- **Кто и как будет определять цели и задачи работы, направленные на решение выбранной и уточненной профессиональной проблемы?**

Наставник и члены ПОС совместно определяют цели и задачи работы.

- **Насколько подробно / детально будете планировать работу?**

Планирование работы ПОС будет детальным с указанием даты проведения, места проведения, ожидаемых результатов, ответственных лиц.

- **Где разместите итоговые решения в части целеполагания и планирования?**

Итоговые решения размещаем на «открытой стене», в общем чате.



## Сопровождение, поддержка и мониторинг деятельности ПОС

**Как будете поддерживать и сопровождать деятельность ПОС?**

**Как будете отслеживать результаты работы ПОС по решению выявленной профессиональной проблемы?**

- **Какие стимулы будете использовать?**

Стимулирующие выплаты, поддержка инициативы педагогов, помощь коллег, благодарственные письма от администрации, управления образования.

- **На чью поддержку планируете опираться?**

Администрации ДОО, привлечение внешнего эксперта (методиста ИМЦ), внешних экспертов других ОО.

- **В какой части работа ПОС будет контролироваться вами, а что будут контролировать сами члены ПОС?**

Наставник контролирует выполнение сроков по дорожной карте, а члены ПОС – контролируют выполнение мероприятий, решение возникающих проблем.

- **Будет ли задействована общедоступная виртуальная/ реальная площадка для фиксации результатов работы? Если да, то как она может выглядеть?**

Фиксация результатов осуществляется на официальном сайте ДОО, в социальных сетях ДОО.

## Организация подведения итогов работы ПОС по решению выбранной проблемы и обсуждения направлений дальнейшей деятельности

- Кто, как и где будет подводить итоги работы ПОС?

Итоги работы подводит наставник, управленческая команда, на итоговом педагогическом совещании, по результатам работы и сравнении ожидаемых результатов с фактическими.

- Какой результат будете считать достаточным?

Достигнуты желаемые результаты, педагоги получили необходимый опыт, родители удовлетворены качеством перемен в ДОО.

- Кто и как будет фиксировать профессиональные приобретения коллег за год работы в ПОС?

Наставник, управленческая команда по результатам проведенных и реализованных мероприятий.

- Кого из внешних экспертов планируете привлечь к оценке результатов работы?

Региональных экспертов, методистов ИМЦ, независимых экспертов ОО, имеющих достаточный опыт.

- Будете ли поощрять коллег, проявивших наибольшую включенность в решение проблемы? Если да, то как?

Возможность транслировать полученный опыт, стимулирующие выплаты, благодарственные письма, другие формы поддержки.

- Как будет планироваться работа ПОС в следующем учебном году?

В зависимости от достигнутых результатов будут поставлены задачи на следующий учебный год.



Вклад  
в будущее



[vbudushee.ru](http://vbudushee.ru)



МОСКОВСКИЙ  
ГОРОДСКОЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
МГПУ



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

ПРОГРАММА  
ПО РАЗВИТИЮ  
ЛИЧНОСТНОГО  
ПОТЕНЦИАЛА